



# COMUNICATO n°1-2020

Ecco la sintesi di quanto discusso nella trattativa dello scorso 15 gennaio

**FASCE:** rispetto alle graduatorie appena pubblicate, va precisato che

1 - le graduatorie comprendono gli aventi diritto, ma NON SIGNIFICA CHE PASSANO TUTTI  
2 - i criteri sono quelli dell'accordo del 6.11.2019 che assegna 4pt per anno di anzianità nella fascia che vanno sommati al punteggio di valutazione 2018

3 - i fondi, pari a circa 900.000€, saranno suddivisi proporzionalmente, ma ancora non si conosce la percentuale dei passaggi per ogni graduatoria

4 - le graduatorie saranno soggette a qualche modifica a causa dei ricorsi come specificato dall'avviso al personale

5 - il pagamento delle fasce avverrà non prima di giugno con gli arretrati dovuti dal 1.1.2019

6 - le graduatorie vengono fatte considerando il personale presente a quella data. In caso di cessazione verrà liquidata la fascia fintanto che il dipendente era in ULSS 3.

Per qualsiasi dubbio vi invitiamo a scrivere una mail all'indirizzo di posta dedicato GruppoProgressioniOrizzontali@aulss3.veneto.it

**INCARICHI DI FUNZIONE:** ci è stato chiarito che per aderire alla selezione interna per il conferimento degli **incarichi di funzione** di coordinamento (bando n°3) è sufficiente presentare la domanda con l'area richiesta senza specificare l'eventuale codice del posto da ricoprire. I bandi per gli incarichi di organizzazione non ancora pubblicati in area territoriale, saranno formalizzati successivamente.

**BLOCCO OPERATORIO:** il nuovo Regolamento presentato, disciplinerà le attività e definisce compiti e responsabilità del personale infermieristico, medico e di supporto specificando la programmazione delle attività. Ci viene confermata l'assunzione di 4 infermieri extra turn-over. Proseguiranno gli incontri periodici con il personale da parte della Direzione Medica con la quale faremo il punto della situazione nei prossimi mesi.

**AGGRESSIONI AL PERSONALE SANITARIO:** è stato elaborato e presentato un **Protocollo contro le aggressioni al personale sanitario**, di concerto con diverse professionalità ed enti, che prevede di avviare corsi di formazione aziendali per il personale maggiormente coinvolto (SUEM, SPDC, SERO, PS, ...), con sportelli per consulenza psicologica e legale, protocolli con le forze dell'Ordine oltre all'affissione di manifesti e poster presso le sedi aziendali per invitare l'utenza a rispettare chi lavora nelle strutture sanitarie e di tolleranza zero alla violenza.

Un passo in avanti che non azzererà il fenomeno, ma è una decisa presa di posizione importante da parte dell'Azienda a tutela di chi lavora. Ci auguriamo che il messaggio di "Tolleranza Zero" sia chiaro e inequivocabile, e coloro che aggrediscono il personale con qualsiasi modalità ne rispondano penalmente.

**RICHIAMI IN SERVIZIO:** la proposta di istituire un progetto obiettivo per la remunerazione delle prime 2 ore solamente nei week-end per 4 mesi non ci convince pienamente.

Dobbiamo essere **CERTI che ci siano i fondi per le fasce, la produttività e gli straordinari** per quest'anno e per il futuro. Non siamo contrari all'ipotesi di riconoscere una sorta di indennità al personale coinvolto, ma crediamo che qualsiasi proposta possa essere presa in considerazione non appena ci verrà dato conto in modo ufficiale delle risorse spese nell'anno 2019 e comunque attraverso un meccanismo diverso.